



# キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する研究

著者	原 恵子
発行年	2014
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2013
報告番号	12102甲第6983号
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2241/00122628">http://hdl.handle.net/2241/00122628</a>

氏名（本籍）	原 恵子（東京都）
学位の種類	博士（カウンセリング科学）
学位記番号	博甲第 6983 号
学位授与年月	平成 26 年 3 月 25 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
審査研究科	人間総合科学研究科
学位論文題目	キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する研究
主査	筑波大学教授 博士（心理学） 岡田 昌毅
副査	筑波大学教授 博士（心理学） 大川 一郎
副査	筑波大学教授 博士（人文科学） 安藤 智子
副査	埼玉学園大学教授 医学博士 小玉 正博

## 論文の内容の要旨

### （目的）

本論文では、第一に、キャリア支援職者の職業的発達プロセスを明らかにする。第二に、キャリア支援職者に必要な能力を明らかにする。第三に、キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する統合モデルを構築することを目的とした。

### （対象と方法、および結果）

研究 1 では、指導者レベルのキャリア支援職者 13 名を対象に半構造化面接を行い、職業的発達プロセスにつながる要因を探索的に検討した。その結果、職務上必要な能力は「キャリア支援職者として特に必要な能力（3 要因）」と「対人援助職として基本的に必要な能力（4 要因）」の二点であった。

研究 2-1 では、初心者段階のキャリア支援職者 13 名を対象に半構造化面接を行い、職業的発達につながる要因を探索的に検討した。職業的な発達につながる転機は「前職での業務経験」など 4 要因、学習経験は「仲間との学び」など 4 要因、職務遂行は「ケースや経験を積み重ねていくこと」など 5 要因、に分類された。研究 2-2 では、研究 2-1 から 3 事例を取り上げ、「職業的発達につながる変遷」と「職務に関するテーマや葛藤」について事例毎に検討した。その結果、職業的発達につながる変遷の中にはキャリア支援職者として大切にしている固有な部分と共通項的な文脈がある可能性が示された。

研究 3 では、キャリア支援職者の職業的発達プロセスを生成することを目的に、中堅者 22 名に対する半構造化面接を行った。その結果、キャリア支援職の職業的発達は、「入職への意思決定」を通して「キャリア支援職としての具体的な行動」が進み、行動と関連しながら「キャリア支援職としての技能や意識の変化」が進んでいくプロセスであることが明らかになった。

研究 4 では、初心者と中堅者を対象に、職務上の意識に関して検討した。その結果、自己成長感とキャリアカウンセリング自己効力感は、各段階によって関連の仕方が異なり、初心者と中堅者間など段階による差が示された。

研究 5 では、キャリア支援職者全般(N=451)を対象とした、Web 上と紙媒体による調査を行い、キャリア支援職者に必要な知識と技能を明確化し、影響要因に関する分析モデルの検証を行った。共分散構造分析によるパス解析を行った結果、キャリア支援職者に必要な知識と技能は、「内面へかかわる力」、「個人と環境を調整する力」など 5 要因であった。個人要因内の「これまでの職業経験」と「初期専門教育」、職務経験内の「役割認識」は職務に必要な知識と技能を高めていた。また、「認知的共感性」と「役割認識」の熟達には、10 年という節目があることが示唆された。

研究 6 では、被支援者を対象(N=700)とした Web パネル調査を行い、キャリア支援に関して顕在的・潜在的にニーズに関する「キャリア支援に関する意向尺度」の作成を目的とした。その結果、キャリア支援に関する意向は「自己に関する再認識」など 6 要因で構成された。また、属性別(年代など)の検証を行い、50 歳代と 60 歳代以降を境目としてキャリア支援に対する質の変容があることが示唆された。

研究 7 は、キャリア支援職者全般(N=415)を対象とした Web による調査を行い、研究 3 で生成された職業的発達プロセス内の主要な要因と、研究 5 で明らかになったキャリア支援職者に必要な知識と技能と研究 4 で用いたキャリアカウンセリング自己効力感との関連性を、分析モデルに基づいて検討した。その結果、職業的発達プロセス内の主要な要因とキャリア支援職者に必要な知識と技能とキャリアカウンセリング自己効力感との関連性が明らかになった。

最後に、本論文を構成する各研究に基づき、職業的発達プロセスに関する統合モデルが構築された。

#### (考察)

キャリア支援職者の職業的発達は、「キャリア支援職としての具体的な行動」と「キャリア支援職としての技能や意識の変化」が相互に関連しながら進み、それぞれの行動化と意識化が促進されることで「キャリア支援職者に必要な知識と技能」と「キャリアカウンセリング自己効力感」が促進されることが明らかとなった。以上から質の高いキャリア支援職者の養成に対する提言がなされた。

## 審査の結果の要旨

#### (批評)

キャリア支援職者に対する社会的要請が益々高まる中、キャリア支援職者に必要な能力とは何か、職業的発達はどのようなプロセスを辿り進展していくのか、職業的発達を促進する要因は何かというテーマに取り組んだ本論文は、社会人大学院での学位論文として非常に意義がある。調査研究のみならず、面接による質的研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使して得られた知見は、対人支援・人材育成領域において求められる実践的研究のモデルとなる研究といえる。職業的発達の節目の検討、勤務領域別の特徴などの考慮や追試実施の必要性など今後の検討を要する部分もあるが、キャリア支援職者の養成に直接的に提言できる知見を含む社会的に意義のある研究として評価できる。

#### (最終試験)

平成 26 年 1 月 24 日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

#### (結論)

よって、著者は博士(カウンセリング科学)の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。